

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成○年○月○日付けで請求人に対してした労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）による療養補償給付を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めることにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、C部のオンラインマネージャーとして、化粧品ブランドのインターネット販売及び各ブランドの担当者等を管理する業務に従事し、平成○年○月○日以降はブランドの担当者として業務に従事していた。
- 2 請求人によると、深夜早朝を問わずの業務で、過重労働が強いられ、部下の態度にも悩まされていたところ、C部ディレクターD（以下「上司」という。）から嫌がらせ・いじめ等のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、請求人を孤立させようとしたため、精神的に病んだという。

請求人は、上司からのパワハラにより、精神的に疲弊し仕事に集中できず、会社にも行きたくないとして、平成○年○月○日、Eクリニックに受診し「中等症うつ病エピソード」と診断され、会社を休職した。その後、請求人は、平成○年○月○日、復職に当たって会社から指定されたFクリニックに受診し「適応障害」と診断された。

- 3 本件は、請求人が、業務上の事由により精神障害を発病したとして、療養補償給付を請求したところ、監督署長は、これを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、請求人が本件処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成○年○月○日付けでこれを棄却する旨の決定をし

たことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

1 請求人

(略)

第4 争 点

請求人に発病した精神障害が、業務上の事由によるものであると認められるか。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病時期については、決定書理由に説示のとおり、請求人は、平成〇年〇月頃に I C D - 1 0 診断ガイドラインの「F 4 3. 2 適応障害」(以下「本件疾病」という。)を発病したものと判断する。

(2) 判断の要件

決定書理由に説示する「心理的負荷による精神障害について」(平成23年12月26日付け基発1226第1号。以下「認定基準」という。)のとおりである。

(3) 請求人の本件疾病の発症前おおむね6か月間(以下「評価期間」という。)における業務による心理的負荷をもたらす出来事として、請求人は、①担当業務が過多であった、②パワハラを受けたと主張しているので、以下、認定基準に基づき検討する。

(4) 請求人の労働時間について

ア 請求人の所定労働時間は、午前〇時から午後〇時〇分、所定休憩時間は、午後〇時〇分から1時間、所定休日は、土曜、日曜、祝日等(完全週休2日制)であり、会社では、WEB上の勤怠管理システムにより社員の勤怠管理が行われ、請求人は、同システムにアクセスし、業務開始時刻、業務終了時刻等を自己申告し、上司は、その内容を確認のうえ、承認を行っていたことから、請求人が自己申告した始業時刻、終業時刻を基本とし、午後〇時〇分から1時

間休憩を取得していたとして、労働時間を算定するのが妥当であると判断する。

ただし、請求人が作成した勤務実績において、所定休憩時間以外の休憩労働時間や自宅勤務のため会社から自宅への移動、通院、私用外出を行っていたと記載されている時間は、業務を行っていたとはいえないことから、労働時間から控除するのが妥当であると判断する。

また、会社では、海外の各ブランドの担当者らとチャットを使って同時にサイトメンテナンスを夜中にかけて行う等、深夜の自宅業務や緊急の自宅対応（以下「自宅勤務」という。）が認められ、更に上司の承認のもと臨機応変に自宅勤務が認められていたことから、自宅勤務について、客観的資料により具体的業務内容、成果物等が確認できる場合は、労働時間として算定することが妥当であると判断する。

イ 請求人は、平成○年○月○日、同月○日及び同月○日の自宅勤務について、労働時間として算定すべき旨主張している。

この点、請求人は、平成○年○月○日について、午後○時頃から翌午前○時頃まで自宅で価格変更業務を行い、その後徹夜で翌日の会議資料を作成していた旨、同月○日について、午後○時頃から翌午前○時頃まで自宅で価格変更業務を行っていた旨述べ、また、同月○日について、体調不良により自宅勤務した旨勤務実績に記載している。

このうち、平成○年○月○日及び同月○日の価格変更業務については、あらかじめ価格変更全体のスケジュールと担当が作成され、事前に深夜業務を行うことが周知されており、上司は、その内容を確認のうえ、承認を行っていたと認められることから、労働時間として算定することが妥当であるが、同月○日の会議資料の作成及び同月○日の引継ぎ業務については、客観的資料により具体的な業務内容、成果物等が確認できないことから、労働時間として算定するのは妥当でないと判断する。

ウ 請求人は、平成○年○月○日、同年○月○日、同月○日、同月○日及び同月○日の休日出勤について、労働時間として算定すべき旨主張している。しかし、これらの休日出勤については、客観的資料により具体的業務内容、成果物等が確認できないことから、労働時間として算定するのは妥当でないと判断

する。

エ 上記の算定方法により請求人の労働時間を集計したところ、別紙３の労働時間集計表のとおりとなる。（別紙３略）

（５）担当業務が過多であったとの主張について

平成○年○月に人事異動となった部下の業務を引き継いだことや、オンライン販売の価格変動業務等により業務量が増加したことから、請求人の時間外労働時間は、発病前４か月から発病前３か月にかけて、３０時間２５分から９３時間５０分に増加したものと認められる。

同出来事を認定基準別表１の具体的出来事「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとして検討すると、１か月当たりおおむね１００時間以上の時間外労働は認められないこと、時間外労働が大きく増加したのは１か月間のみで、その後時間外労働は大きく減少していること、請求人が自宅で行っていた価格変更業務等は、ネット上で担当者らと共同作業を行ったり、メールをチェックするといったもので、それほど密度のあるものとはいえないことから、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度は「中」とであると判断する。

（６）パワハラを受けたとの主張について

ア 請求人は、①平成○年○月○日、Ｃ部の欠員補充に関し、請求人とＧが口論となり（以下「本件口論」という。）、②上司から同月○日付けの辞令（以下「本件辞令」という。）を受け、同月○日以降、請求人の業務がブランドの担当者の業務に変更されたと主張している。

（ア）上記①の出来事について

請求人は、Ｇが請求人の部下の面接、選定に関し、請求人に抗議してきたことが、本件口論の原因であったと述べており、本件口論は、欠員補充をめぐる意見相違を契機に口論に至ったと認められるので、同出来事を「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討すると、業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じたものと認められるにすぎず、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度は「弱」とであると判断する。

(イ) 上記②の出来事について

請求人は、本件辞令について、上司が本件口論を口実に業務を変更したものであり、パワハラであったと主張しているが、請求人から提出された録音反訳によると、本件辞令が上司の嫌がらせによるものであるとまでは認められず、同出来事を「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」）に該当するとみて検討すると、業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じたものと認められるにすぎず、当審査会としても、決定書理由に説示のとおり、その心理的負荷の強度は「弱」であると判断する。

イ 請求人は、平成〇年〇月頃、上司から暴言があり、机を叩き、脅されたことや、同年〇月頃、やっかいな仕事を押し付けられたこと、平成〇年〇月以降の配置換えなどの出来事による心理的負荷もあったと主張しているが、いずれも評価期間外の出来事であることから、業務による心理的負荷として評価することはできない。

(7) 上記のとおり、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、その総合評価が「中」となる出来事が1つ、「弱」となる出来事が2つであることから、その心理的負荷の全体評価は「中」であり、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められない。

なお、請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 結 論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。